

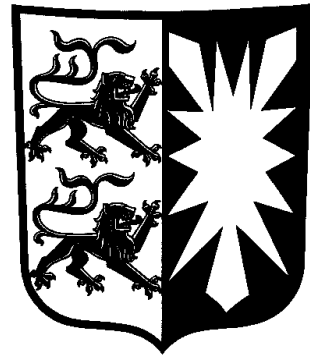
## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

**Aktenzeichen: 6 Sa 71 öD/19**

5 Ca 289 d/18 ArbG Elmshorn  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

11.12.2019

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## Urteil

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kamer des Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richterinnen... und ... als Beisitzer auf die mündliche Verhandlung vom 11.12.2019

für Recht erkannt:

**Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 06.12.2018 – 5 Ca 289 d/18 – wird als unzulässig verworfen.**

**Die Klägerin trägt die Kosten der Berufung.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

**Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.**

---

### **Tatbestand**

Die Parteien führen einen Eingruppierungsrechtsstreit.

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten, die in B. und H. Krankenhäuser betreibt, seit dem 01.10.2015 als Lehrerin für Pflegeberufe. Von Oktober 2015 bis zum Ende September 2017 übte sie diese Tätigkeit als Mitglied einer D.-Schwesternschaft im Wege eines Gestellungsvertrages aus. Davor war die Klägerin als Mitglied ihrer Schwesternschaft im Klinikum I. (01.11.1984 bis 31.12.2007) sowie als stellvertretende Leitung der Gesundheits- und Krankenpflegeschule S. (01.01.2008 bis zum 30.09.2015) tätig.

Nach dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 21.04.2017 finden auf das Arbeitsverhältnis unter anderem die Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung Anwendung. Gemäß § 4 des Arbeitsvertrags sollte die Klägerin zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses in die Entgeltgruppe des TVöD-K eingruppiert sein, die sie am 30.09.2017 bei ihrer Schwesternschaft bezog. Noch umzusetzende Regelungen der neuen Entgeltordnung sollten dabei berücksichtigt werden.

Die Klägerin bat die Beklagte mit Schreiben vom 06.07.2017 um Überprüfung der Eingruppierung (Anlage K 1). Sie machte geltend, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfüge und auch die Tätigkeiten ausführe, die ihre Kolleginnen in der Entgeltgruppe 13 ausübten. Mit Schreiben vom 29.11.2017 (Anlage K 2) teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen 11 oder 13 wegen fehlender Hochschulbildung nicht in Betracht komme. Mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 08.01.2018 (Anlage K 3) beehrte die Klägerin erfolglos Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13. Die Beklagte zahlte und zahlt der Klägerin weiterhin eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 10.

Die Klägerin hat ihre tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten für den Zeitraum vom 01.02.2018 bis zum 29.06.2018 mit den jeweils angefallenen Zeiten aufgezeichnet (Schriftsatz vom 08.08.2019 = Bl. 36 – 128 d. A.), die Tätigkeiten mit den angefallenen Zeiten in einer Monatstabelle bestimmten Tätigkeitsbereichen zugeordnet und die sich in den einzelnen Tätigkeitsbereichen ergebenden Zeiten zusammengefasst (Bl. 130 – 134 d. A.).

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stehe eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13 zu. Aus ihren Tätigkeitsaufzeichnungen ergebe sich, dass sie in dem Zeitraum vom 01.02.2018 bis 29.06.2018 unter anderem folgende Tätigkeitsbereiche zu einem bestimmten prozentualen Anteil an ihrer Gesamttätigkeit erledigt habe:

Unterricht	27,45%
Vor-/Nachbereitung Unt./Exkursion	20,43%
Lernberatungs-/Fachgespr./Bew, tag	6,15%
Lernzielkontrollen	5,95%
Schülergespräche/Lernberatung	5,06%
Prüfungsvorbereitung u.a.	4,86%
Fallarbeits	4,65%
Frühbesprechung	4,59%
Literaturrecherche u.a.	3,18%
Mails bearbeiten	3,06%

Wegen der vollständigen Aufstellung wird auf Seite 102 des Schriftsatzes der Klägerin vom 08.08.2018 Bezug genommen. Typische Tätigkeiten einer Lehrerin seien unter anderem die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts, die Erziehung von Schülerinnen und Schülern, die Beratung, die Beurteilung, die Beaufsichtigung, die Beteiligung an Teamgesprächen, die verbale, schriftliche und digitale Kommunikation, die Organisation und Dokumentation sowie die Beteiligung an der Entwicklung der Schule und die eigene Fortbildung.

Die Klägerin habe in der Zeit ihrer Tätigkeit bei der Beklagten auch eine Vielzahl von Fächern bzw. Fachinhalten, die zum Teil zuvor durch die (stellvertretende) Schulleitung unterrichtet bzw. wahrgenommen worden seien, übernommen (Seite 5 des Schriftsatzes der Klägerin vom 02.10.2018 = Bl. 150 d. A.).

Die Klägerin hat behauptet, sie habe die Eingangsvoraussetzungen für die Tätigkeit einer „Lehrerin für Pflegeberufe“ dadurch erfüllt, dass sie eine Ausbildung zur Krankenschwester absolviert habe, mehrjährige Berufserfahrung aufweise und die Weiterbildung zur Lehrerin für Pflegeberufe abgeschlossen habe. Damit sei sie den Personen bzw. Lehrerinnen für Pflegeberufe gleichgestellt, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium Sekundarstufe II abgeleistet hätten. Anders als diese Kolleginnen, die bei gleicher Tätigkeit mindestens eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 13 erhielten, werde sie nur nach der Entgeltgruppe 10 vergütet. Bei der Eingruppierung habe die Beklagte insbesondere die achtjährige Tätigkeit der Klägerin als stellvertretende Schulleiterin in den S.er Kliniken unberücksichtigt gelassen. Außer Acht gelassen habe die Beklagte auch, dass die Klägerin maßgeblich an der Erweiterung und der konzeptionellen Erneuerung der Schule für Pflegeberufe beteiligt gewesen sei. Zudem habe das Land Schleswig-Holstein die Klägerin als Prüfungsvorsitzende bei den Abschlussprüfungen der Gesundheits- und Krankenpflegeschüler/innen eingesetzt. Sie, die Klägerin, habe seit 2016 verschiedene Fortbildungsveranstaltungen besucht und die entsprechenden Nachweise zu ihrer bei der Beklagten geführten Personalakte gereicht. Die Klägerin bilde sich durch das Lesen von Fachzeitschriften regelmäßig fort.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juli 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.08.2017 nachzuzahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.09.2017 nachzuzahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat September 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.10.2017 nachzuzahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Oktober 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.11.2017 nachzuzahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat November 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.12.2017 nachzuzahlen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Dezember 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.01.2018 nachzuzahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Januar 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.02.2018 nachzuzahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Februar 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.03.2018 nachzuzahlen;
9. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für die Zeit ab Juli 2017 nach der Entgeltgruppe (EG) 13 der Stufe 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) zu vergüten und der Klägerin ein (aktuelles) Grundgehalt von monatlich 5.159,99 EUR (brutto) zu zahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat März 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.04.2018 nachzuzahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat April 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.05.2018 nachzuzahlen;

12. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Mai 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.06.2018 nachzuzahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juni 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.07.2018 nachzuzahlen;
14. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juli 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.08.2018 nachzuzahlen;
15. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.09.2018 nachzuzahlen;
16. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat September 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.10.2018 nachzuzahlen;

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 10 sei richtig. Für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 müsse die Klägerin zum einen nachweisen, dass sie über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfüge, die einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung entsprächen. Zum anderen müsse sie nachweisen, dass sie die entsprechenden Tätigkeiten auch tatsächlich ausübe.

Aus dem Vortrag der Klägerin, sie habe 8 Jahre lang als stellvertretende Schulleiterin gearbeitet, ergebe sich nicht, warum hierdurch gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen sollten. Gleiches gelte für die Tätigkeit der Klägerin als Lehrerin für Pflegeberufe. Zwar sei die Klägerin bei den Fachprüfungen im Bereich der praktischen und mündlichen Abschlussprüfungen tätig; sie begleite aber – anders als die Mitarbeiterinnen mit einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung – nicht die schriftlichen Abschlussprüfungen. Die Mitarbeiterinnen mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung seien auch zuständig für die Anleitung, Beratung, Begleitung und Bewertung von Auszubildenden im berufsbegleitenden Studium und der Schulassistenten der Schule für Pflegeberufe. Einfache Fortbildungsveranstaltungen könnten ein Studium nicht ersetzen.

Die Entgeltgruppe 13 verlange eine Tätigkeit mit „wissenschaftlichen Zuschnitt“. Allein das Vermitteln von Wissen, wie es der Unterricht und seine Nachbereitung darstelle, erfülle diese Voraussetzung nicht. Aus dem gesamten Vortrag der Klägerin ergebe sich nicht, dass ihre tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten wissenschaftlichen Zuschnitt hätten. Dafür müssten die Tätigkeiten den Kriterien der Wissenschaftlichkeit unterliegen und mit wissenschaftlichen Methoden ausgeführt werden. Die Klägerin lasse aber offen, welche Methoden sie anwende. Nicht jeder Unterricht sei wissenschaftlich. Die Klägerin habe nicht konkret differenziert.

Bei der Beklagten gebe es Lehrerinnen an der Schule für Pflegeberufe, die nach Entgeltgruppe 10, und solche, die nach Entgeltgruppe 13 vergütet würden. Allein der Verweis der Klägerin darauf, dass die Beklagte Lehrerinnen nach der Entgeltgruppe 13 vergüte, ersetze den für eine erfolgreiche Eingruppierungsklage erforderlichen Tatsachenvortrag nicht. Zudem gelte bei der Einstellungsvereinbarung der Grundsatz der Vertragsfreiheit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Der Feststellungsantrag (Antrag zu 9.) sei nur hinsichtlich des ersten Teils als allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage zulässig. Soweit die Klägerin mit dem zweiten Teil dieses Antrags Feststellung begehre, die Beklagte sei zur Zahlung einer Bruttomonatsvergütung in bestimmter Höhe verpflichtet, sei ihre Klage dagegen unzulässig. Es fehle an einem besonderen Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO. Wenn die Klägerin schon jetzt eine gerichtliche Entscheidung über die Höhe der von der Beklagten zu zahlenden Vergütung verlange, sei das nur möglich, wenn diese Höhe bereits jetzt für die Zukunft bestimmt werden könne. In dem Fall hätte die Klägerin aber die vorrangige Leistungsklage erheben müssen. Die Rechtsprechung lasse die Eingruppierungsfeststellungsklage gerade deshalb zu, weil davon auszugehen sei, dass die Arbeitgeberin – insbesondere in dem Bereich, in dem die Arbeitsverhältnisse sich nach dem TVöD richten – bei einem entsprechenden Feststellungsurteil die sich ergebende Vergütung zahlen werde, ohne dass über die Höhe der monatlich zu zahlenden Vergütung dann noch gestritten werde.

Soweit die Klage zulässig sei, sei sie unbegründet. Die Klägerin habe nicht dargelegt, dass ihr grundsätzlich oder in den einzelnen Monaten ein Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe als der Entgeltgruppe 10 zustehe. Die Tätigkeit der Klägerin erfülle zwar die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Ausgangsvergütungsgruppe Entgeltgruppe 9c und der darauf aufbauenden Entgeltgruppe 10, nicht jedoch die Voraussetzungen höherer Entgeltgruppen, insbesondere nicht die der begehrten Entgeltgruppe 13. Unstreitig verfüge die Klägerin nicht über die von der ersten Möglichkeit der Fallgruppe 1 dieser Entgeltgruppe geforderte abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Nach der zweiten Möglichkeit von Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 komme zwar eine entsprechende Eingruppierung in Betracht für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübten. Die Klägerin habe aber nicht dargelegt, dass die von ihr auszuübende Tätigkeit sich hinsichtlich der für die Ausübung erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen von Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 10 im geforderten Maß heraushebt. Sie habe bereits keine Tatsachen dargelegt, die den erforderlichen wertenden Vergleich ermöglichen. Ein solcher Vergleich betreffend die tariflichen Heraushebungsmerkmale der „gleichwertigen“ Fähigkeiten, nämlich solcher Fähigkeiten, über die Lehrkräfte mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung verfügen, verlange zunächst die Benennung einer Vergleichsgruppe von Arbeitnehmern, deren Tätigkeiten entsprechend der Entgeltgruppe 13 bewertet sind. Um vergleichbar zu sein, müsse die Tätigkeit dieser Arbeitnehmer zumindest eine Reihe von gemeinsamen Merkmalen mit derjenigen aufweisen, die vom klagenden Arbeitnehmer ausgeübt wird. Sodann müsse dargelegt werden, dass die von den Arbeitnehmern der Vergleichsgruppe ausgeübten Tätigkeiten (mindestens) die Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. In einem zweiten Schritt sei dieser Vergleichstätigkeit die dabei wahrzunehmende „Normalschwierigkeit“ bzw. „Normalbedeutung“ zuzuordnen und ihr die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der Tätigkeit des klagenden Arbeitnehmers gegenüberzustellen. Die tarifliche Anforderung der - subjektiven - „gleichwertigen“ Fähigkeiten, nämlich solcher Fähigkeiten und Erfahrungen, über die Lehrkräfte mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung verfügen, beziehe sich dabei auf die fachliche Qualifikation der Beschäftigten, also ihr fachliches Können und ihre fachliche Erfahrung. In der Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 1, 2. Möglichkeit



werde somit ein Wissen und Können verlangt, das die Anforderungen der Entgeltgruppe 10 (Lehrkraft mit entsprechender Zusatzqualifikation) in gewichtiger Weise, das heißt beträchtlich, übersteigt.

Die weitere tarifliche Anforderung, dass die Beschäftigte entsprechende Tätigkeiten ausüben muss, stelle darauf ab, dass - objektiv - gegenüber den Tätigkeiten der Entgeltgruppe 10 erheblich anspruchsvollere Tätigkeiten auszuüben sind. Erst wenn in dieser Form den jeweils in Betracht kommenden Tätigkeitsmerkmalen der zu vergleichenden Vergütungsgruppen zumindest hinsichtlich der Ausgangsvergütungsgruppe eine im weiteren Sinne „unstreitige“ Bewertung einer vergleichbaren Tätigkeit zugrunde liege, könne der - behauptete - Unterschied der jeweiligen Schwierigkeit und Bedeutung anhand der genannten Maßstäbe bewertet werden.

Ausgehend von diesem Maßstab genüge der Vortrag der Klägerin nicht den Darlegungsanforderungen. Die Klägerin habe hinsichtlich der nach Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten und den dafür erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen einerseits und den nach Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 1 auszuübenden Tätigkeiten und den dafür erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen andererseits keine Tatsachen vorgetragen, die einen wertenden Vergleich durch das Gericht überhaupt zulassen würden.

Ebenso wenig habe sie dazu vorgetragen, warum die von ihr konkret auszuführenden Tätigkeiten als Lehrkraft einen wissenschaftlichen Zuschnitt - entsprechend Tätigkeiten, die zu ihrer Ausübung einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung bedürfen - haben sollen.

Im Wesentlichen stelle die Klägerin in ihrem Vortrag darauf ab, dass ihre Kolleginnen dieselben Tätigkeiten wie sie erledigen würden. Ausführungen, welche genauen Tätigkeiten die Kolleginnen ausführen, mache die Klägerin nicht.

Aus den Ausführungen zu ihren eigenen Tätigkeiten, insbesondere in der Aufzeichnung der täglichen Arbeitsleistungen (Bl. 36 – 128 d. A.), sei nicht herauszufiltern, inwieweit z. B. am 06.02.2018 (Bl. 39 d. A.) für die Tätigkeiten „Unterricht Anatomie:

Bewegungsapparat“ oder „Vorbereitung der Abschlussprüfung“ oder diverser dort aufgeführter Gespräche eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich sein soll.

Eine Eingruppierung nach Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 2 komme nicht in Betracht, da die Klägerin nicht als Leiterin einer Schule arbeite.

Schließlich könne die Klägerin die geltend gemachte Eingruppierung auch nicht mit Erfolg auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Sie habe nicht dargelegt, dass die Beklagte sie unter Missachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne sachlichen Grund schlechter gestellt habe als andere ihrer Beschäftigten in vergleichbarer Lage. Die Klägerin trage bereits nichts dazu vor, ob die Beklagte die anderen Beschäftigten - ebenso wie sie - aus einer schon im Betrieb der Beklagten ausgeübten Tätigkeit unter Beibehaltung der zuvor mit dem vorherigen Beschäftigungsträger vereinbarten Vergütung übernommen hat. Aus den von der Klägerin vorgelegten Aufstellungen über die Arbeitsbedingungen der anderen Kolleginnen, mit denen sie sich vergleicht (Anlage K 6), ergebe sich, dass zwischen den Beschäftigungsverhältnissen der Klägerin und ihren Kolleginnen Unterschiede bestehen, die eine unterschiedliche Vergütung sachlich begründen können. Die Kollegin Frau W. – J. werde - anders als die Klägerin - als stellvertretende Schulleitung eingesetzt. Hinsichtlich der Kolleginnen Frau St. und Frau Sch. erwähne die Klägerin - im Gegensatz zu dem Vortrag über die Kollegin W. – J. – nicht, dass diese über die gleiche Vorbildung wie die Klägerin verfügen würden. Auch dieses könne ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung sein.

Gegen das ihr am 04.03.2019 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 22.03.2019 Berufung eingelegt und am letzten Tag der bis zum 06.06.2019 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

Die Klägerin wiederholt – teilweise wörtlich - das arbeitsgerichtliche Urteil sowie ihren erstinstanzlichen Vortrag. Sie rügt, das Arbeitsgericht habe die Aufzeichnungen ihrer täglichen Arbeitsleistungen fast vollständig ausgeblendet, über ihre entsprechenden Behauptungen keinen Beweis erhoben und lediglich pauschal erklärt, die Klägerin

habe weder ihre eigenen Tätigkeiten, noch die der Kolleginnen näher beschrieben. Das sei eine unzulässige vorweggenommene Beweiswürdigung. Tatsächlich habe die Klägerin dargelegt und unter Beweis gestellt, dass ihre Tätigkeiten in keiner Weise von denen ihrer Kolleginnen abweichen würden. Der Vortrag der Klägerin zu den verrichteten Tätigkeiten sei mit „dieselben Tätigkeiten“ hinreichend konkret gewesen. Ihre Tätigkeiten ergäben sich aus den Aufzeichnungen. Die Kolleginnen verrichteten identische Arbeiten. Das Arbeitsgericht hätte dazu die benannten Zeugen vernehmen müssen. Diese Gehörsverletzung sei entscheidungserheblich gewesen.

Mit am 21.11.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz trägt die Klägerin vor, dass sie acht Jahre stellvertretende Schulleiterin und Prüfungsvorsitzende gewesen sei, was die Beklagte wisse. Sie behauptet, sie sei mit Aufgaben betraut, die wissenschaftlichen Zuschnitt haben. Sie habe sich um Studenten gekümmert, Bewerbungsverfahren begleitet und habe weitere wissenschaftliche Arbeiten verrichtet.

Die Klägerin beantragt, das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 06.12.2018 – 5 Ca 289 d/18 - abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juli 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.08.2017 nachzuzahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.09.2017 nachzuzahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat September 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.10.2017 nachzuzahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Oktober 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.11.2017 nachzuzahlen;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat November 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.12.2017 nachzuzahlen;

6. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Dezember 2017 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.01.2018 nachzuzahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Januar 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.02.2018 nachzuzahlen;
8. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Februar 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.03.2018 nachzuzahlen;
9. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für die Zeit ab Juli 2017 nach der Entgeltgruppe (EG) 13 der Stufe 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser (TVöD-K) zu vergüten und der Klägerin ein (aktuelles) Grundgehalt von monatlich 5.159,99 EUR (brutto) zu zahlen;
10. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat März 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.04.2018 nachzuzahlen;
11. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat April 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.05.2018 nachzuzahlen;
12. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Mai 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.06.2018 nachzuzahlen;
13. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juni 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.07.2018 nachzuzahlen;
14. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat Juli 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.08.2018 nachzuzahlen;
15. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.09.2018 nachzuzahlen;
16. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat September 2018 ein Gehalt in Höhe von 884,91 EUR (brutto) nebst Verzugszinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab 01.10.2018 nachzuzahlen;

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Die Klägerin habe nach wie vor nicht dargelegt, dass sie über Fähigkeiten und Erfahrungen verfüge, die einer abgeschlossenen Hochschulbildung entsprechen. Solche Fähigkeiten und Erfahrungen belege das Zwischenzeugnis über ihre Tätigkeit im Klinikum I. (1984 bis 2007) nicht. Die Klägerin übe auch keine Tätigkeiten mit akademischen Zuschnitt aus. Die Beklagte betont, die Klägerin sei mit den in die Entgeltgruppe 13 eingruppierten Kolleginnen nicht vergleichbar. Lehrer würden nicht generell in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

I. Die Berufung der Klägerin ist dem Wert der Beschwer nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b) ArbGG) und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG). Dennoch ist die Berufung unzulässig, denn die Klägerin hat ihr Rechtsmittel innerhalb der Berufungsbegründungsfrist nicht hinreichend begründet. Die Begründung entspricht nicht den formellen und inhaltlichen Anforderungen der §§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nrn. 2 – 4 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG, so dass sie als unzulässig zu verwerfen war.

1. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Danach genügt eine Berufungsbegründung nur dann den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 – 4 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ZPO, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen be-

ruht. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will (BAG 19.02.2013 – 9 AZR 543/11 -; BAG 14.03.2017 – 9 AZR 633/15 – m.w.N.). Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Streitstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG 19.02.2013 – 9 AZR 543/11 -). Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es demnach nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 14.03.2017 – 9 AZR 633/15 -; LAG Schleswig-Holstein 30.05.2007 – 6 Sa 487/06 -).

2. Die Berufungsbegründung vom 06.06.2019 genügt diesen Anforderungen nicht. Die Klägerin hat sich nicht hinreichend mit den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt.

a) Die Klägerin verfolgt mit ihrer Berufung ihren Feststellungsantrag auch insoweit weiter, als ihn das Arbeitsgericht bereits als unzulässig abgewiesen hat. Das betrifft die begehrte Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ein (aktuelles) Grundgehalt in Höhe von 5.159,99 EUR (brutto) zu zahlen. Mit diesem Teil des arbeitsgerichtlichen Urteils und den Ausführungen zur Unzulässigkeit dieses Antrags (Seite 10 Absätze 1 und 2) setzt sich die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung gar nicht auseinander. Betrifft die klagabweisende Entscheidung erster Instanz aber mehrere selbständige prozessuale Ansprüche und will der Berufungsführer die Entscheidung hinsichtlich aller Ansprüche angreifen, so muss er die Berufung grundsätzlich hinsichtlich jedes Anspruchs begründen (BGH 22.01.1998 – V ZR 223/03 -).

Zu jedem einzelnen Anspruch ist darzulegen, weshalb die Entscheidung der Vorinstanz für unrichtig gehalten wird (BAG 02.04.1987 – 2 AZR 418/86 -). Fehlt die Begründung zu einem Streitgegenstand, so ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig. Das gilt hier für das Begehren, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ein (aktuelles) Grundgehalt in Höhe von 5.159,99 EUR (brutto) zu zahlen.

b) Auch soweit die Klägerin mit ihrer Berufung die Eingruppierungsfeststellungsklage und ihre auf deren Erfolg aufbauenden Zahlungsanträge weiterverfolgt, ist die Berufung unzulässig, da nicht hinreichend begründet.

aa) Das Arbeitsgericht hat zur begehrten Eingruppierung ausgeführt, die Klägerin habe nicht dargelegt, dass ihr grundsätzlich oder in den einzelnen Monaten ein Anspruch auf Vergütung nach einer höheren Entgeltgruppe als der Entgeltgruppe 10 zustehe. Die Tätigkeit der Klägerin erfülle zwar die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals der Ausgangsvergütungsgruppe Entgeltgruppe 9c und der darauf aufbauenden Entgeltgruppe 10, nicht jedoch die der höheren Entgeltgruppen, insbesondere nicht die der begehrten Entgeltgruppe 13. Die Klägerin habe nicht dargetan, dass ihre ausübende Tätigkeit sich hinsichtlich der für die Ausübung erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen von Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 10 im geforderten Maß heraushebt. Sie habe bereits keine Tatsachen dargelegt, die den erforderlichen wertenden Vergleich ermöglichen. Die Klägerin habe hinsichtlich der nach Entgeltgruppe 10 ausübenden Tätigkeiten und den dafür erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen einerseits und den nach Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 1 ausübenden Tätigkeiten und den dafür erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen andererseits keine Tatsachen vorgetragen, die einen wertenden Vergleich durch das Gericht überhaupt zulassen würden. Das Arbeitsgericht hat aber nicht nur darauf abgestellt, der erforderliche wertende Vergleich sei nicht möglich; in einem zweiten Begründungsstrang hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Klägerin habe nicht vorgetragen, warum die von ihr konkret auszuführenden Tätigkeiten als Lehrkraft einen wissenschaftlichen Zuschnitt - entsprechend Tätigkeiten, die zu ihrer Ausübung einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung bedürfen - haben. Die Klägerin stelle im Kern darauf ab, dass ihre Kolleginnen mit der Entgeltgruppe 13 dieselben Tätigkeiten wie sie erledigen würden. Ausführungen, welche genauen Tätigkeiten die Kolleginnen ausführen,

fehlten. Weiter hebt das Arbeitsgericht darauf ab, dass aus den Ausführungen der Klägerin zu ihren eigenen Tätigkeiten nicht herauszufiltern sei, inwieweit es einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung bedürfe.

bb) Mit diesen verschiedenen Argumentationssträngen setzt sich die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung nur unzureichend auseinander. Stützt das Arbeitsgericht – wie hier – das Urteil auf mehrere, voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen, warum sie seiner Auffassung nach die angegriffene Entscheidung nicht trägt. Versäumt er dies, ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (BGH 30.01.2013 – III ZB 49/12 -).

Die Klägerin greift in ihrer Berufungsbegründung lediglich die Ausführungen des Arbeitsgerichts zur Vergleichbarkeit ihrer Tätigkeiten mit denen ihrer höher eingruppierten Kolleginnen an. Sie rügt, das Arbeitsgericht habe die Aufzeichnungen ihrer täglichen Arbeitsleistungen fast vollständig ausgeblendet, über ihre entsprechenden Behauptungen keinen Beweis erhoben und pauschal erklärt, die Klägerin habe weder ihre eigenen Tätigkeiten, noch die der Kolleginnen näher beschrieben. Das sei eine unzulässige vorweggenommene Beweiswürdigung. Tatsächlich habe sie, die Klägerin, dargelegt und unter Beweis gestellt, dass ihre Tätigkeiten in keiner Weise von denen ihrer Kolleginnen abweichen würden. Ihr Vortrag zu den verrichteten Tätigkeiten sei mit „dieselben Tätigkeiten“ hinreichend konkret gewesen. Ihre Tätigkeiten ergäben sich aus den Aufzeichnungen. Die Kolleginnen verrichteten identische Arbeiten. Das Arbeitsgericht hätte dazu die benannten Zeugen vernehmen müssen. Diese Gehörsverletzung sei entscheidungserheblich gewesen.

Die Klägerin befasst sich damit allein mit der Frage, ob sie und ihre in die Entgeltgruppe 13 eingruppierten Kolleginnen die gleichen Tätigkeiten verrichten. Auf die zentrale Argumentation des Arbeitsgerichts, die Klägerin habe nicht dargetan, dass die von ihr auszuübende Tätigkeit sich hinsichtlich der für die Ausübung erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen aus den Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 10 im



geforderten Maß heraushebt, sie habe schon keine Tatsachen dargelegt, die den erforderlichen wertenden Vergleich ermöglichen, geht die Klägerin damit oder an anderer Stelle nicht ein.

Sie setzt sich auch nicht mit der ebenfalls selbständig tragenden Argumentation des Arbeitsgerichts auseinander, es fehle an Vortrag, warum die von der Klägerin konkret auszuführenden Tätigkeiten als Lehrkraft einen wissenschaftlichen Zuschnitt haben sollen, wie Tätigkeiten, die zu ihrer Ausübung einer wissenschaftlichen Hochschulausbildung bedürfen. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin stelle in ihrem Vortrag im Wesentlichen darauf ab, dass ihre Kolleginnen dieselben Tätigkeiten wie sie erledigen würden. Es vermisst aber Ausführungen dazu, welche genauen Tätigkeiten die Kolleginnen ausführen. Selbst wenn die Klägerin auf diesen Punkt in ihrer Berufungsbegründung eingeht, ist dieser Angriff ungeeignet, die Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Fall zu bringen. Denn das Arbeitsgericht hat weiter darauf abgehoben, aus den Ausführungen der Klägerin zu ihren eigenen Tätigkeiten, insbesondere in der Aufzeichnung der täglichen Arbeitsleistungen, sei nicht herauszufiltern, inwieweit eine wissenschaftliche Hochschulausbildung erforderlich sein soll. Mit dem wissenschaftlichen Zuschnitt ihrer Tätigkeit befasst sich die Klägerin in ihrer Berufungsbegründung nicht, sondern geht darauf erst in ihrem außerhalb der Berufungsbegründungsfrist am 21.11.2019 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz ein. Nach Ablauf dieser Frist kann die Begründung aber nicht mehr nachgebessert werden; solcher Vortrag ist nicht berücksichtigungsfähig (BAG 06.01.2015 – 6 AZB 105/14 -).

Auch soweit das Arbeitsgericht zur Begründung seiner klagabweisenden Entscheidung ausgeführt hat, die Klägerin könne die geltend gemachte Eingruppierung nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, hat die Klägerin die tragenden Erwägungen des Arbeitsgerichts in der Berufungsbegründung nicht hinreichend angegriffen. Das Arbeitsgericht hat entscheidend darauf abgestellt, dass die Klägerin nicht dargelegt habe, dass die Beklagte sie unter Missachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne sachlichen Grund gegenüber anderen Beschäftigten in vergleichbarer Lage schlechter gestellt habe. Es fehle Vortrag dazu, dass die Beklagte die anderen Beschäftigten - ebenso wie die Klägerin - aus

einer schon im Betrieb der Beklagten ausgeübten Tätigkeit unter Beibehaltung der zuvor mit dem vorherigen Beschäftigungsträger vereinbarten Vergütung übernommen hat. Aus den von der Klägerin vorgelegten Aufstellungen über die Arbeitsbedingungen der anderen Kolleginnen, mit denen sie sich vergleicht (Anlage K 6), ergebe sich, dass zwischen den Beschäftigungsverhältnissen der Klägerin und ihren Kolleginnen Unterschiede bestehen, die eine unterschiedliche Vergütung sachlich begründen können. Die Kollegin Frau W. – J. werde - anders als die Klägerin - als stellvertretende Schulleitung eingesetzt. Hinsichtlich der Kolleginnen Frau St. und Frau Sch. erwähne die Klägerin - im Gegensatz zu dem Vortrag über die Kollegin W. – J. – nicht, dass diese über die gleiche Vorbildung wie die Klägerin verfügen würden. Auf diese Umstände, die nach Meinung des Arbeitsgerichts einen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung darstellen können und somit einen auf Gleichbehandlung gestützten Anspruch entgegenstehen, geht die Klägerin in der Berufung mit keinem Wort ein.

**II.** Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Zur Zulassung der Revision besteht kein Grund.